

2010年度協約・協定改訂第2回団体交渉

誠意のない回答に唖然！

協約・協定改訂の申5号に対する会社見解

8月25日、本部は2010年度協約・協定改訂交渉の第2回団体交渉を行いました。今回の団体交渉は、「申第5号」に対する会社の現時点の見解を受けました。

会社の見解は全く誠意のない内容で、職場で汗して働く社員の要求に応えるものではなく、あらためて会社が社員の苦労など考えていない姿勢が明らかとなりました。今後、本部は精力的に要求獲得に向けて団体交渉を積み重ねていきます。第3回団体交渉は9月1日、第4回団体交渉は9月8日に予定されています。

I. 労使関係について

1. 中央本部、新幹線地方本部、三重地区に、組合事務所を早急に便宜供与すること。

【会社】

本部、新幹線地本については貴組合の申4号に基づき社内調査中である。三重地区については場所の確保が困難であること等から、組合事務所を便宜供与することは考えていない。

2. 基本協約は未だに未締結の状態が続いている。平成21年11月19日、東京都労働委員会が示した通り、会社が締結を拒否することは不当労働行為である。直ちに基本協約を締結すること。

【会社】

協約については労使間で協議の場を設け、双方が合意し締結するものであり、考え方についてはこれまでも説明した通りである。今次協約改訂交渉においても、これまでの貴側の主張や具体的な対応を踏まえつつ必要な協議は行っていく。

3. 加藤誠二さんに対して行った懲戒解雇処分は、刑事事件では不当にも上告棄却という決定がされたが、しかし民事裁判は今も係争中である。民事裁判の決定がまだされていない現在、懲戒解雇処分は極めて不当である。直ちに懲戒解雇処分を撤回し、速やかに職場復帰させること。

【会社】

今事案については、労働協約の規定にしたがって苦情処理会議を開催して議論を尽くしており、この場では議論しない。

4. 「リニア中央新幹線構想」について、未だ労使の各論における協議が行われていない。会社及び社員の将来を左右しかねないこの問題について、この間の申し入れに基づき速やかに協議を行うこと。

【会社】

経営協議会の開催については、今後とも労働協約の規定に則り適切に対応していく。

5. IC乗車券不正使用に関する問題は、社会的にも会社の信頼を損なう結果を招いた。これは一概に当事者だけの問題ではない。会社による社員への締め付け、社員の待遇悪化等、これまで会社が作り出してきた職場環境が大きく影響している。組合との協議もせず、当事者への過酷な処分で事済まそうとするその姿勢は、問題の解決ではなくて、逆に問題を助長する行為である。問題の解決に向けて情報を公開すると共に、速やかに協議を行うこと。

【会社】

経営協議会の開催については、今後とも労働協約の規定に則り適切に対応していく。

6. 全職場で、人権を無視した管理者によるパワーハラスメント行為を直ちに止めること。

【会社】

パワーハラスメントとは、未だその定義は明確でなく、その対応にも様々なものがあると思われるので、各事象については職場のコミュニケーションを基本に個別に適切に対応していくべきものであると考えている。

7. 『労働協約』第39条（団体交渉事項）について、（1）賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、（2）労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項、（3）転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項、（4）労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項に加え、その他全て労働条件とその運用に伴う労使協議は団体交渉事項とすること。特に、労働条件の変更が伴うダイヤ改正は団体交渉事項とすること。

【会社】

団体交渉は、労働条件及び労使関係の運営に関する一般的・集团的基準又は、ルールの設定及び改定を目的として行い、その運用や適用における個別の問題については、経営協議会、業務委員会、苦情処理会議等により取り扱うものとしている。これらについては、何ら変更する必要はないと考えている。

8. 中央本部や地本からの『申し入れ』に対しては、全てに対して団体交渉等を早急に開催し協議すること。

【会社】

業務委員会等の関係については、協約の定めに基づき適切に判断している。又、申し入れに対する回答を行う必要な調査等を行い、幹事が所要事項を決定し開催している。現行の取り扱いで問題ないと考えている。

9. 苦情申告の取り扱いについて、申告された苦情は全て苦情処理会議を開催すること。又、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『労働協約』第61条（苦情処理の範囲）に含めること。併せて、説明委員として申告者本人の会議への参加を認めること。

【会社】

苦情申告については、協約に基づき事前審議を経て取り扱いを決定しており、一方的に却下している訳ではない。「口頭注意」は就業規則に規定されている懲戒等には該当しないため、苦情処理会議の対象とならない。労働協約上、基本的に本人は、苦情処理会議に出席しないことになっており、現状の取り扱いで問題ない。

10. 平和条項に基づき、労使間での紛争は企業内における自主的解決が望まれることは言うまでもない。しかし、会社の不当労働行為は、最高裁判所が多く決定したことに示されている通りである。今後一切の不当労働行為を行わないことはもとより、J R東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。

【会社】

これまでと同様、今後も不当労働行為を始め、違法行為は行わない。現在、第三者機関において係争中の事件に関することは、この場での回答に馴染まないと考える。

11. 会社施設の一時利用については、他労組との差別的扱いは行わず、申し出た場合は万難を排して対応すること。

【会社】

会議室などの会社施設の一時利用については、協約に定められた手続きにより対応している。便宜供与に当たっては業務上の必要性を勘案し、個別の実態に応じて判断している。

12. 昨年の役員報酬は、役員19名の平均が5,247万円となっている。その破格な額は、J R東日本の3,308万円、J R西日本の3,144万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をしている社員の賃金は目減りさせ、はたまた役員には異常な高額報酬である。

このような取り扱いは社員の感情を逆なでするものであり認められない。他J R会社との整合性、社会一般的な相場から、全役員の報酬一律30%減額すること。

【会社】

役員報酬については、労働協約に定める団体交渉事項には該当せず、議論しない。

Ⅱ. 労働条件について

1. 勤務関係について

(1) 年休発給について、年休所得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が流れる事態が発生している。この傾向は今後も更に拡大されようとしている。実際、一人の発給も無い日があるような現業機関が未だ多く存在している。このことの原因は、臨時列車に対応する要員の不足をはじめ、S A S 検

査（睡眠時無呼吸症候群）に関わる長期間の日勤、研修センターへの入所、QCや業研、アドバイザー等出張による要員需給の圧迫などである。

したがって、年間20日間の年休を取得させるために

①臨時列車にも対応した適正要員を配置すること。

【会社】

業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って配置しているところである。

②SAS検査にかかわる長期日勤に対応する要員を配置すること。

【会社】

業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って確保してきているところである。教育訓練や養成に必要な人員あるいは様々な社員の非実働要素についても、勘案した上で要員計画は策定している。

③研修センターへの入所者、QC、業研、アドバイザー等での出張者を必要要員として要員化すること。

【会社】

②に同じ。

④失効する年休は全てD単価で買い上げること。

【会社】

会社としては年休を確実に取得することが、最も大切であると考えている。当社では世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

⑤時季変更の考え方を明らかにし、勤務操配等によって本人の希望を聞き入れること。

【会社】

年休の時季変更権については、業務の正常な運営を妨げる場合に適切に行使している。

(2) 一方的な休日出勤が常態化している。会社は、一貫して「休日出勤解消のスタンスに変わりはない」と主張しているが、2010年度も新幹線乗務員職場では「一人3泊程度」になる見込みとしている。

又、在来線運輸職場や車両所職場においても一方的休日出勤指定が行われていることから、休日出勤解消のスタンスとは逆行する事態になっている。この事態に至った理由を明らかにし、休日出勤を解消するために必要な要員を配置すること。更に、いつまでに休日出勤を解消するのか明らかにすること。又更に、休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

【会社】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく、列車の設定については引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。休日勤務指定の早期解消というスタンスには変わりはなく、要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでも尚、必要

な休日勤務については適宜指定していく考えである。尚、輸送量を長期的スパンで想定することは極めて困難であり、今後の列車設定規模や乗務員養成数を正確に算出し得ないため、現時点で見込みを示すことは困難である。又、会社は就業規則に基づき、社員に労働時間外又は、公休日に勤務を命ずることができるかとされており、休日勤務指定において、本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

(3) 乗務員の勤務について下記の通り改善を図ること。

- ①安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持った確認作業ができるようにすること。

【会社】

業務に必要な労働時間は措置している。

- ②新幹線の車掌行路で出先地において、労働外時間が泊地を除いて3時間以上発生するような行路作成は見直すこと。

【会社】

行路は、列車ダイヤを前提に就業規則乗務割作成基準に基づいて合理的に作成する。

- ③新幹線乗務員行路において品川、静岡泊行路など宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合、乗務員の起床時間を早めているが、その時間を労働時間とすること。

【会社】

業務に必要な労働時間は措置している。

- ④乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を24時間以内とすること。

【会社】

乗務員の拘束時間は列車ダイヤによる制約も大きく、食事時間や休養時間の確保との関連もあることから、拘束時間の制限を設けることは考えていない。

- ⑤乗務員の予備月の勤務発表は、前月の25日と遅く生活計画が立てられないので、交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。

【会社】

予備勤務者については、その性質から休日予定日を公表する考えはない。

- ⑥訓練の待ち時間は一時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での前訓練は止めること。

【会社】

そのような考えはない。

(4) 東京及び大阪の車両所において、休憩場所から業務箇所が離れているため、移動時間が休憩時間に食い込んでいる。休憩時間を完全確保するため、休憩時間前

後の移動時間を労働時間とすること。又、更衣時間を労働時間とすること。

【会社】

移動時間に関しては、休憩場所からの移動においては業務に従事しておらず、労働時間として扱う考えはない。更衣時間について、平成12年3月9日三菱重工長崎造船所事件における最高裁判決の主旨は理解しているが、極一部の企業を除き他企業では全く動きがない中で、当社における更衣時間の取り扱いについては慎重に検討すべきであり、これを直ちに労働時間とすることは考えていない。

(5) 駅の勉強会・訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。

【会社】

勉強会・訓練会は、業務上必要なものであり、特に出勤制の職場においては、一部社員についてそれが休日勤務となることは今後もあり得る。

(6) 駅における乗客担当、遺失物担当等の業務に携わる社員を駅業務の正式な要員として配置すること。又、全駅「直轄」で行い、専任社員、泊勤務ができない社員、身体に障害を負った社員が働ける職場として活用すること。又、乗客担当と遺失物担当の両方を、その日の勤務で行わせることは、負担が大きすぎて旅客にもご迷惑を掛ける原因となるので行わないこと。

【会社】

駅における車椅子や遺失物対応業務については、当社社員による運営に加え、関連会社等の能力の活用も実施してきているところである。人事異動については、業務上の必要に基づき本人の適正、能力及び希望等を勘案して実施することが必要であり、貴側の主張するような観点のみで職場を判断することは適当ではない。職務の内容については、上長が適切に指示している。

(7) 駅において、本来業務に支障をきたす遺失物業務が発生している。遺失物担当の適正要員を確保すること。

【会社】

業務遂行に必要な人員は、会社は責任を持って配置しているところである。

(8) 駅において、イベント開催による本来業務の支障が発生している。イベント開催日には、多客に対応できる適正要員を確保すること。

【会社】

(7) に同じ。

(9) 「忌引休暇」の期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とし、又、社員からの年休申請があった場合は、優先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。又更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

【会社】

忌引休暇は、喪に服する期間と葬祭その他諸行事のために要する日数を休暇として措置するものであり、喪を知った日から連続して取得することが原則であり、したがって、特休、公休を除いた日に忌引き休暇を付与するといった分散付与を認めることは考えていない。尚、忌引休暇日数が1日の場合は、葬祭執行の当日に取得できることとしており、すでに一定程度の配慮を示している。葬儀等への列席を理由とする年休申し出に対しては、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて必要な配慮を行うことはあり得るが、常に優先して年休が付与できるとは限らない。又、現行の忌引き休暇の日数及び適応範囲については、一般的な状況であることから現行の休暇上限日数を引き上げたり、対象となる親族を追加する考えはない。

(10) 事故等を理由とした懲罰的な遠距離転勤は止めること。

【会社】

人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき本人の適正、能力及び希望等を勘案して実施している。

(11) 生理休暇は本人の申請する日数とし、全て有給とすること。

【会社】

すでに生理休暇は、毎潮2日を超える必要な期間を取得できることとなっている。尚、全て有給とする考えはない。

(12) 改正育児介護休業法に基づき、全職場で育児短縮休暇、介護休暇が取れる勤務体制を確立すること。

【会社】

育児短縮休暇については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務を適応することが困難と見られる業務に従事するものは、適応除外ととしているものの、適応除外に該当する社員から、所定労働時間の短縮措置の申請があった場合は、短時間勤務を適応することができる業務に担務変更又は配置転換を行うことで対応している。尚、介護休暇については職場による取得制限はなく、全職場で取得可能となっている。

(13) 業務上発生した事故の現場検証等、現地への出張としていた取り扱いは日勤として指定すること。

【会社】

現場検証等のために、現地へ向かうことを出張とする取り扱いに問題はないと考えている。

(14) 社員のワーク・ライフバランスの充実に向けて、休日予定を年間単位で明らかにすること。

【会社】

休日予定日の公表は、社員の生活設計を容易とし、効率的な年休申し込みが可能になること等により実施しているものであるが、一方で円滑な勤務操配のためには、1

ヶ月単位で休日予定日の公表を行うことが合理的であり、これを更に長期化し、年間単位で公表することは考えていない。

2. 賃金関係について

- (1) 定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とし、標準乗数を4とすること。

【会社】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点から、J3等級以上の昇格資格年限Aである3年経過後、定期昇給額が低減するように設定すると共に、昇格資格年限Bに到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

- (2) 割増賃金の1時間当たりの単価を下記に改訂すること。

- ①超勤手当（B単価）を1時間当たり130/100から150/100とすること。

【会社】

割増比率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率（D単価）を150/100とする等、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものであり、現段階においては引き上げる必要はないと考える。

手当については、平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直しに際し、特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

- ②夜勤手当（C単価）を1時間当たり40/100から50/100とすること。

【会社】

- ①に同じ。

- ③祝日手当（E単価）を1時間当たり35/100から50/100とすること。

【会社】

- ①に同じ。

- ④休日出勤（D単価）を1時間当たり150/100から200/100とすること。

【会社】

- ①に同じ。

- ⑤準夜勤手当を300円から500円とすること。

【会社】

- ①に同じ。

- (3) 特殊勤務手当を下記に改訂すること。

①乗務手当 A～F までを一律暦日に付き300円増額すること。

【会社】

平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直しに際し、特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

②ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を①項の外300円増額すること。

【会社】

①に同じ。

③運転手当 A～C までを一律暦日に付き300円増額すること。

【会社】

①に同じ。

④検修手当を500円から1,000円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は2,000円とすること。

【会社】

①に同じ。

⑤工務作業手当を700円から1,000円とすること。

【会社】

①に同じ。

⑥営業手当 A、B を一律暦日に付き300円増額すること。

【会社】

①に同じ。

(4) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

【会社】

旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。したがって、配偶者に対する扶養手当を1万円に増額する考えはない。

(5) 発令された勤務地より他の勤務地で勤務をする場合は助勤手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

【会社】

会社は業務上の必要がある場合は、勤務箇所を離れて勤務することを命ずることが

あり、他の勤務地で勤務したことだけをもって手当を支給することは考えていない。

(6) 職場内が30℃以上になる現場に対しては、猛暑手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

【会社】

猛暑下で作業することもあるという労苦を加味し、各作業の特殊勤務手当の金額を設定しているものである。よって新たに手当を新設する考えはない。

(7) 病気や怪我等もなく皆勤した場合に皆勤手当を新設し、1ヶ月単位で5,000円支給すること。

【会社】

病気や怪我をせずに指定された勤務に従事することは非常に大事なことでと考えているが、ことさらそのことに対して手当を支給することは考えていない。

(8) 繁忙期手当を全社員に暦日に付き500円支給すること。

【会社】

繁忙期に業務に従事したことのみをもって手当を支給することは考えていない。

(9) 自転車等の通勤手当を下記に改訂すること。

- ① 5 km未満を 2,000円から 2,600円にすること。
- ② 5 km以上10 km未満を 4,100円から 5,400円にすること。
- ③ 10 km以上15 km未満を 6,500円から 8,500円にすること。
- ④ 15 km以上20 km未満を 8,900円から11,600円にすること。
- ⑤ 20 km以上25 km未満を11,300円から14,500円にすること。
- ⑥ 25 km以上30 km未満を13,700円から17,900円にすること。
- ⑦ 30 km以上35 km未満を16,100円から21,000円にすること。
- ⑧ 35 km以上40 km未満を18,500円から24,100円にすること。
- ⑨ 40 km以上を20,900円から27,200円にすること。

【会社】

原油価格やガソリンの小売価格は日々変動するものであり、価格の上下によって通勤手当を増減する考えはない。

3. 運輸系統の社員運用が実施されて約5年が経過した。この運用については、余りにも本人の希望や意思を無視した施策のため、優秀な若手社員が退職するケースにまで発展している。したがって下記のように見直すこと。

(1) 異動に際しては本人の希望を前提にし、強要は行わないこと。

【会社】

人事運用は業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

(2) 駅への還流により駅組合員が希望しない転勤は発生させないこと。

【会社】

(1) に同じ。

(3) 駅への異動者に特別加算を行うこと。

【会社】

その様な考えはない。

(4) 異動期間を最長3年とし、乗務員への復職時期を予め明示すること。

【会社】

駅異動の期間は、要員需給等によって決まってくるため、一概に示すことは難しいところであるが、今年度より駅異動者の乗務員区所への異動を開始したところである。これからも運輸系統各職場を展望すると、数多くの職場において、引き続き高い水準で定年退職者が続き、世代交代期にあることは明らかである。このような状況下においては、駅異動者は駅のみならず、乗務員区所や非現業や指令といった職場への最大の人材供給源である。又、管理者の母体でもある。したがって駅異動期間を終えた社員については、このような様々な職場への運用を考えている。

(5) 現在、駅へ還流されている組合員の元職場への復帰時期を明らかにすること。

【会社】

(4) に同じ。

(6) 駅へ還流されている期間についても、乗務員としての運転適正検査等を継続すること。

【会社】

駅異動者を含め社員の運転適性検査については、会社が責任を持って管理している。

4. 通勤関係について

(1) マイカー通勤において不可抗力により、出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。

【会社】

社員は自己の責任において、所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、列車やバスのように運行時刻が明示されている公の交通機関の事故等の不可抗力の原因により始業時刻に遅れた場合に限り、例外的な扱いとして有給の休暇である障害として取り扱っている。自家用車通勤による交通渋滞等はあらかじめ予測しておかなければならないことであり、当然に本人の責任に属することであるから、自動車通勤の場合には通勤障害を認めることはできない。

(2) 本人の希望する通勤経路の通勤手当を支給すること。

【会社】

通勤手当は通勤に要する費用の全てを会社が負担すべきものではなく、あくまでも社員が、居住地から勤務箇所まで通勤するために最低限必要となる経費を月額で算定

し支給する制度である。当社においては、最も経済的な経路及び方法により通勤した場合により、通常要する費用を基に算定した額を支給しているが、会社が認めた経路及び方法は必ずしも強要するものではなく、社員が自らの利便性や快適性のため、差額を自己負担する上で認定された経路、方法によらず通勤することは差し支えない。ただしこの場合、実際に使用している経路、方法の届け出は行うこと。

(3) 始業が早朝、終業が深夜になり所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は異経路の交通費を実費で支給すること。

【会社】

業務上の必要等やむを得ない理由により通常とは異なる経路で通勤し、箇所長が認めた場合には、原則として当該出勤にかかる最も経済的な費用を支給することとしている。

5. 出向社員の労働条件について、出向先企業で発生している問題や労働条件に対する協議の場が設けられていない。出向先で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

【会社】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況を鑑みた上で責任を持って決定すべきものである。

6. その他

(1) 「主任レポート」については、提出者の報告を尊重し内容の変更を強要しないこと。

【会社】

主任による報告の充実の取り組みについては、団体交渉の交渉事項ではなく、又、止める考えもない。

(2) 報告の重要性については認識している。しかし、以前では口頭での報告で済ませていたような事象にまで時系列等報告書の作成が命じられ強要されている。これは、提出の強要を通じた労務管理の強化に他ならず、エスカレートすれば信頼関係は破壊され、ひいては安全を大きく阻害する要因になる。したがって、時系列等報告書の提出について強要は行わないこと。又、時系列等報告書を提出させた際は、控えを記載した本人に渡すこと。

【会社】

団体交渉の交渉事項ではないが、業務上必要がある場合に文書で報告を求めることは当然のことであり、今後も必要により、時系列等報告書による報告を求めることに変わりはない。又、時系列等報告書の控えを本人に渡すことはしない。

(3) SASについて

①全ての検査費用は会社が負担し、勤務時間とすること。

【会社】

検査費用については会社が負担している。また、精密検査は指定医療機関で実施しているが、時間、場所を会社が指定していることから労働時間としている。

②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

【会社】

健康管理については個人で行うことが原則であり、どの疾病についても治療に関する費用は、個人が負担することとしている。睡眠検査についても精密検査も含めた費用は会社で負担するが、精密検査の結果により治療が必要になった場合は、一部の検査を除いて自己負担としている。

③S A S 検査における再検査の基準を J R 東日本と同等の R D I 30 以上とすること。

【会社】

睡眠検査は睡眠に関する自己管理をこれまで以上に支援し、更なる安全安定輸送を確保する観点から実施しており、現行の判断基準は医学的見地から定めており、適切であると考えている。

④S A S 検査を受診できる病院を増やすこと。

【会社】

S A S 精密検査等のレベルを確保しつつ、比較的時間を要さず検査できる病院を指定しているところである。尚、乗務員以外の社員に対しては昨年秋より名古屋セントラル病院においても S A S の診療を開始したところである。

⑤名古屋セントラル病院に S A S 検査に伴う専門科を設置すること。

【会社】

名古屋セントラル病院ではすでに、昨年秋から S A S の診療を開始している。名古屋セントラル病院については、設備や要員等の面から地域住民等の治療を優先しつつ、診療を行っているところである。

(4) 相変わらず旅客から社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する社員も女性社員の割合が増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。医療費、慰謝料、給与保障、警察から事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴などすべて会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

【会社】

第3者暴力への対応については、会社としては社員が被害を受けた場合、再発防止のためにも毅然とした態度で対応すべきと考えている。被害届や告訴の手続きについては、被害を受けた社員が行うこととなるため、管理者向けのマニュアル等を整備すると共に、必要に応じて階層別の研修において社員への教育を実施している。又、警察との連携を強化してきた。管理者がフォローする体制を構築してきたこともあって、告訴被害届の提出という毅然とした対応が定着しつつあると考えており、今後もこのスタンスを継続していく。

(5) 新幹線乗務員の夏制服の洗濯に要する期間を、一週間以内に受取りができるように短縮すること。

【会社】

接客用制服の洗濯については、各所属、各所ごとに契約を行い実施している。

(6) 盛夏時のエコスタイルは、政府も奨励し社会的にも浸透してきている。しかし、新幹線乗務員や在来線乗務員、及び駅社員は上着や又はネクタイを着用しての接客となっている。社会的な慣習に合わせ、上着・ネクタイの着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。

【会社】

当社の制服については、お客様に対して企業イメージの定着を図ると共に、社員の連帯感と作業の安全性、効率性を高めることを目的として、洗練された快適なサービスを提供する当社にふさわしい制服を定めており、社員のみならずお客様からも好評を頂いている。したがって現行の制服を現時点で変更する考えはない。

(7) 新幹線及び在来線乗務員には、各季節毎に制服が貸与されているが、貸与されている職場のロッカーが小さく、全てが入りきらない状態にある。使用時期以外の制服については、会社が責任を持って保管すること。

【会社】

制服は個人貸与しているものなのであり、個人で責任をもって管理されたい。

(8) 検修庫の暑さ対策を明らかにすること。又、水分補給のための飲み物を全職場で用意すること。

【会社】

防暑対策は作業環境の改善及び労働災害防止の観点からも、ハード及びソフトの両面から過去より検討し実施してきている。水分補給に当たっては既設のものを使用されたい。

(9) 東京交番検査3班は庫1番線で施行しているが、窓のない箇所や海側のサービスデッキの関係で熱がこもり熱中症などの危険性が高い。又、庫7番線の山側通路は協力会社の自転車が多く駐輪しているため、ターレットやテーブルリフターの通行に支障がある。更には、庫8番線は放送が錯綜し危険な作業を強いられている。これらを解消し、交番検査をスムーズかつ安全に施行できるように交検検査用の庫を独立させ設置すること。

【会社】

そのような考えはない。

(10) 大井基地検修庫内の各詰所のタバコの煙対策として、喫煙ルームを設置すること。

【会社】

そのような考えはない。

- (11) 大井基地では、車両を修繕した後に3～4枚にもおよぶ報告書やチェック表を書かせ社員への負担を強いている。このようなものは簡素化すること。

【会社】

そのような考えはない。

- (12) 交番検査の作業員全員に懐中電灯を貸与すること。

【会社】

そのような考えはない。懐中電灯が共用であっても作業上何ら問題はない。

- (13) 東京仕業車両所第2検修庫の老朽化対策を早急に行うこと。

【会社】

今後とも必要な修繕等を行っていく。

- (14) 定期健康診断に掛かる時間を勤務時間とすること。

【会社】

健康管理については、社員の責任で行われるものであることから、会社としては健康診断を受診する機会を確実に提供するために、勤務時間内しか受診できない者に対して、勤務免除の受診を認める以外に特別に措置することは考えていない。

- (15) 業務に必要な印鑑（スタンプ印）を全社員に貸与すること。

【会社】

会社が配布する必要があると判断した備品については配布している。

- (16) 大井基地及び鳥飼基地における通勤バスのID確認及び総合事務所のフラッパーゲートは過剰なセキュリティ対策であり、社員の負担は極めて大きい。したがって、通勤バスのID確認とフラッパーゲートは廃止すること。

【会社】

そのような考えはない。

- (17) 大井基地現業事務所事務所棟において、7階交番検査詰所のスペースが狭く衛生上も問題があり広くすること。又、4階更衣室が狭いため、管理者は別室にすること。更に、交検車両所と修繕車両所の業務用掲示板が廊下の狭い箇所に設置されているため、掲示を確認している人がいると通行の妨げになるため、掲示板を広い場所に移設すること。

【会社】

そのような考えはない。

- (18) 車掌に貸与されている携帯端末ホルダーの取り扱いについて、制服からホルダーを出すことによって座席等にぶつけて破損の原因となったり、又は、乗客にぶ

つまり傷害を負わせる危険性がある。したがって、従来通り制服の中に入れたまま使用できるようにすること。

【会社】

ホルダーについては車掌携帯端末の更新に合わせ、サイズや形状にあったホルダーを用意しており、会社が指導する方法で正しくホルダーを着用し、通常考えうる注意していれば、ケガやトラブルの原因となることはない考える。

(19) 鳥飼基地総合事務所棟 9 階の休憩室スペースに、喫煙所を設けること。

【会社】

現状で対処されたい。

(20) 鳥飼基地総合事務所棟等、新たに作られた休養室にタオル掛けが設置されていない箇所がある。休養室の全室にタオル掛けを設置すること。

【会社】

今後も必要な設備は設置していく。

(21) 東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。

【会社】

そのような考えはない。

(22) 各職場の過剰な監視カメラは、精神衛生上問題があるため撤去すること。

【会社】

各職場においては防犯体制の確立を目的として、警備員、警備機器、防犯カメラを適切に設置しているところであり、防犯カメラを撤去する考えはない。

(23) 乗務員に対して、白色 Y シャツを貸与すること。

【会社】

Y シャツについてはもともと制服と位置付けておらず、貸与する考えはない。

(24) 職務代用証及び職務乗車証は、全ての駅の乗降口を利用できるようにすること。

【会社】

一部の新幹線乗換改札口を不正防止のため利用制限しているものであり、これを取り止める考えはない。

(25) 職場の出入口等、各所出入りに関してそのやり方が複雑である。全箇所の形式を統一する等簡素化すること。

【会社】

執務室等への出入りについては、職場の防犯体制の確立を目的として厳正化してきたところである。その手続き等については各職場建物ごとの立地や重要度によって、適切な方法を検討し実施している。全箇所の形式を統一する等簡素化する考えはない。

(26) 各現業職場や休憩室などのテレビを地デジ対応とすること。

【会社】

職場等に設置している地上デジタル放送に対応していないテレビについては、アナログ放送終了の期限迄に適切に対応を進めているところである。

Ⅲ. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

(1) 高齢者雇用については、希望する社員全員を雇用することが法律の主旨である。

したがって、「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする運用を改め、希望する組合員を全て雇用すること。

又、あたかも狙いすましたように、JR東海労組合員への添乗を集中し、指摘事項を積み重ねた恣意的なボーナスカットを繰り返す等、専任社員として雇用しないための行為は止めること。

【会社】

そのような考えはない。尚、添乗指導は全乗務員に行っており、成績等の増減の適用については公正公平に実施している。恣意的判断はない。

(2) 専任社員として新たに雇用される場合の基本給は、格差を付ける必要は全くない。基本給を一律に20万円とすること。更に契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上50万円、2年以上100万円、3年以上150万円、4年以上200万円、5年以上250万円とすること。

【会社】

専任社員の基本給については職責に応じて、3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。又、契約満了報労金は専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

(3) 高齢者が働きやすい条件を整えることは、企業としての社会的責務である。必要要員を確保することはもとより、「ハーフタイム」や「乗務員1日6時間以内の行路等高齢者用の交番」等の導入、又、深夜帯に乗務をさせないこと等、専任社員の体力、賃金に見合った労働条件に改善すること。

【会社】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とする考えはない。尚、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では出面により固定的に要員を確保することが基本となる。鉄道業の特性上、効率的な業務上運用の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。

(4) 住宅関連制度を見直し、専任社員に雇用された場合で本人の希望があれば社宅の使用を認めること。又、社宅使用料の適用基準を撤廃し、同額とすること。

【会社】

専任社員については規定に準じて社宅の使用を認めている。いわゆる社宅定年制は社員の持ち家の促進策として、提携住宅ローン、利子補給制度等、必要な制度を制定したことに踏まえ定めたものであり、廃止する考えはない。

(5) 専任社員として継続雇用されて以降、病気等の理由で現職を継続できなくなった場合、会社の責任において、会社内での新たな業務又は、出向先等を年金支給年齢まで確保すること。

【会社】

専任社員の人事運用については、専任社員就業規則に基づき会社が責任をもって行う。

IV. 安全確立について

1. 共通事項

(1) 運輸安全委員会による「インシデントの把握に当たっては、非懲罰的な報告制度を整備すべき」との指摘を重んじ、社員からのインシデント等の報告については懲罰的な対応は止めること。

【会社】

現業社員に対しては、通常と異なる事象を認めた場合においては、遅滞なく指令や所属箇所等、関係箇所に報告するように指導を徹底している。この報告に対しては、事故防止の観点から必要な対応を行うが、懲罰的な対応など行っていない。

(2) 安全確立は、労使の共通の課題であると認識している。したがって、組合の申し入れの如何に関わらず、事故や車両故障に関する速やかな情報開示はもちろんのこと、原因の詳細や対策等について労働組合に説明し協議をすること。又、JR東海は、極めて公共性の強い企業であることから、沿線住民に影響を及ぼす事故については説明や謝罪を行うこと。

【会社】

必要な事柄については随時業務委員会を開催しており、現行の取扱いで問題はないと考える。団体交渉ではないが、沿線住民への説明は事故にかかわらず必要に応じて行っている。

(3) 会社は、業務上の些細な事象をあたかも重大事故が発生したかのように問題にし、乗務を降ろし「再教育」と称した見せしめ的な日勤教育を指定している。この日勤教育については、運輸安全委員会が提出した調査報告書でも明らかな通り、再び日勤教育をしたくないという気持ちから虚偽の報告を行う傾向や過度のプレッシャーを受けることで、些細なミスが更に大きな事故につながりかねないと指摘されている。したがって、この指摘を真摯に受け止め、「再教育」と称した日勤教育は廃止すること。又、これまで再教育によって乗務員職を剥奪された者を乗務員に復帰させること。

【会社】

再教育制度は、事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立等のために事情聴取を行うと共に、当該乗務員に対して再発防止の観点から、乗務員としての必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させるために必要な教育を実施しているものである。これは、安全・安定輸送の確保にとって極めて重要な教育と考えている。尚、必要な教育を実施した結果、知識・技能を習得できたか否かについては適正に審査している。

- (4) 乗務員の知識・技能レベル維持・向上を目的と称して、乗務点呼時の試問や添乗時に試問が行われている。特に運転中の試問は、試問の内容に気を取られることから、運転に対する注意力が散漫になり、ひいては事故を誘発する要因にもなり運転業務の阻害である。したがって、運転中の試問は直ちに中止すること。更に、乗務点呼時の試問において、組合間で差別的に試問が行われている。そのような試問は廃止すること。

【会社】

乗務点呼時、添乗時の試問は、業務上の必要性に基づき実施しているものである。

- (5) 特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にはならないので止めること。又、添乗時に指導事項をあげづらい、それを乗務報告書へ記載を強要することは止めること。更に、対策シートの強要も止めること。

【会社】

必要な添乗及び指導は実施する。

- (6) 「省令に基づく」として年に一度乗務員の知識・技能の確認を行い、更に新幹線では応急処置、在来線では異常時取扱いの確認がまたもや実施された。応急処置、異常時取扱いの確認は止め、又、知識・技能の確認も通常の訓練で十分把握できるので、現行の確認方法は止めること。

【会社】

乗務員に必要な知識・技能を確認するのは、省令に基づき社内規程の定めるところにより実施しているものであり、乗務員の資質管理上重要な事項である。現在の方法を止める考えはない。

- (7) 自然災害により列車の運転に障害を与える事象が発生している。倒木等を防止する対策を講じること。又、土砂崩れ防止の対策を強化すること。

【会社】

落石、土砂崩壊、倒木等の自然災害対策については、定期的な検査・点検を行うと共に、防災対策を計画的に実施すると共に災害防止対策に取り組んでいる。又、災害発生が予想される降雨時には、列車を抑止して線路点検を実施した後に運転を再開することとしている。

- (8)「運転記録情報装置」の搭載により、運転士の操縦がすべて記録されている。これにより、指導担当に運転士が呼び出され注意・指導を受けている。このことが運転士にとっては新たなプレッシャーとなっている。したがって、「運転記録情報装置」の記録に基づいた注意・指導は行わず、更に「運転記録情報装置」の記録はミスや事故以外には使用しないこと。

【会社】

運転記録情報管理装置の導入目的は、すでに業務委員会で説明した通りであり、又、ICカードの活用は、運転技能の向上や事故防止を図る上で有効であると考えている。したがって止める考えはない。

- (9)乗務員が安全のために処置等を行った場合は、安全優先を考えて処置をした乗務員の意思を尊重し、責任追及や懲罰的な扱いは行わないこと。

【会社】

必要な調査は実施する。又、調査の結果、指導教育が必要と判断される場合には適切な指導教育を行う。

- (10)国土交通省より提示されている「動力車操縦者運転免許取消等の基準について」が10月1日から施行されるようであるが、そのことに関する会社の考え、運用の仕方、社員への周知方法を明らかにすること。

【会社】

必要な社内規程の改正を行う。

2. 在来線関係について

- (1)名松線について、地域住民の切実な声を受け止め、名松線の一部廃止・バス代行を止め、全線の運転を再開すること。

【会社】

平成21年10月8日、台風18号によって名松線は、39箇所において盛土流出、土砂流入等が発生し大きな被害を受けたため、被災後、路盤のみならず道床の状況を含め慎重な調査を実施した結果、地形構造物の性格のみならず、山林を含めた周辺部からの鉄道設備への影響が大きくなっていることがあらためて明らかになった。したがって、仮に復旧しても同程度、それ以下であっても大きな被災が発生する恐れや長期にわたる運転規制を行わざるを得ない状況という当社の基本的使命を全うすることができず、ご利用されるお客様に大変なご不便をお掛けする可能性が高いことが懸念される。このため、家城～伊勢奥津については、当面バス代行を継続していくが、今後も名松線が行っている松坂～伊勢奥津間の旅客輸送を引き続き当社が担っていくため、①松坂～家城間は鉄道で、家城～伊勢奥津間はバスで輸送すること、②現行の運賃等の考え方は維持していくこととの当社の考え方を関係自治体に提案し、理解を求めるよう取り組んでいるところである。

- (2)山間線区では鹿・猪など野生動物の列車衝突により列車の運行が乱れる事態が未だ発生している。野生動物が線路内に進入しない対策を強化すること。又、車

両にスカートを設置する等、車体の強化を図ること。

【会社】

鹿や猪との衝突が多発する箇所には、順次柵の設置を進めてきており、柵によって線路への侵入経路を封鎖できる箇所については一定の成果を得てきている。特に鹿については、個体数増加に歯止めがかからないことや、踏切封鎖ができない等多くの課題が残るが、より有効的な対応・試験的な対応等抜本的な対応を進めてきている。必要の都度対策を講じてきているところである。今後も状況を勘案しつつ必要に応じて対応等の検討を進める。

- (3) 異常時における列車転動防止手配は、鉄製手歯止めを使用することとなっている。運転士の傷害事故防止上から神戸方運転室内にも鉄製手歯止めを搭載すること。

【会社】

現時点ではその様な考えはない。

- (4) 停止位置目標は、列車の編成両数により設置位置が異なっており停止位置不良を招く原因の一つとなっている。したがって停止位置目標の簡素化を図ること。
又、発光式停止位置目標を早急に導入すること。

【会社】

停止位置は、階段やエレベーター、エスカレーターの位置を考慮し、お客様の利便性を最優先に考慮し決めている。よって、運転士は停止位置の誤りがないよう意識ある両数確認をすること。発光式停止位置目標を導入する考えはない。

- (5) 走行中の運転通告について、ただし書きでの「列車無線による交信内容が簡易な場合」を根拠に通達に沿った取扱いを強調しているが、ただし書きは、あくまでもただし書きであり、走行しながら運転通告を受けることは、ブレーキ操作の遅れ、信号確認粗漏、支障物発見の遅れ等に繋がり安全上問題である。したがって、走行中の運転通告は直ちに止めること。

【会社】

その様な考えはない。運転中無線の呼び出しがあった場合でも、ブレーキ中など運転中に無線に出ないよう指導している。又、指令から呼び出す場合は、無線通話に支障がないか確認を行っている。

- (6) 全ての分岐器の手前に速度照査を新設すること。

【会社】

全ての分岐器の手前に速度照査を設置する考えはない。必要な箇所を整備する。

- (7) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であり、直ちに止めること。

【会社】

客室添乗については、過去の事故原因の経緯は基本動作を行わなかったことに起因

することが多いことから、安全確保のため、定められた基本動作が定着しているかを確認するために実施しているものである。あらゆる機会を通じて添乗指導をしていくことは必要であると認識しており、今後も止めるつもりはない。

(8) 乗務員の早朝出勤行路は、休養時間の確保の観点から危険極まりない。行路の組み替え等を行い解消すること。

【会社】

乗務員の行路については、社内規程に則り適切に対応している。

(9) A T S－P T導入に伴う教育・訓練が不十分である。必要な教育・訓練は、自己に時間ではなく、会社が責任を持って十分に行うこと。

【会社】

必要な教育訓練については実施している。

(10) A T S－P Tが動作し非常ブレーキで列車が停止した場合、事故扱いになるのではないかと不安がある。A T S－P Tが動作し非常ブレーキで停止した場合事故扱いにするのはやめること。

又、全て非常ブレーキで停止させる必要はない。非常ブレーキで停止させる理由について、地方協議では、調査する必要があるためと説明しているが、しかしこのことは、ペナルティーを課することが目的であると言わざるを得ない。設備改良するなど、運転継続が可能なシステムにすること。

【会社】

A T S－P Tが動作した場合に、事故扱いにするかどうかについては、状況によって個別に判断する。又、非常ブレーキの動作について変更する考えはない。

3. ワンマン運転関係について

(1) 各駅停車の列車でも、多客列車については旅客の安全確保の観点から車掌を乗務させること。

【会社】

車掌が必要な列車については、お客様の支障、設備等を考慮し、快速・普通の区別なく判断している。

(2) 快速列車は、旅客の安全確保やサービスの視点からも車掌を乗務させること。

【会社】

(1) に同じ。

(3) 前面ガラスのワイパーのふき取り面積が狭く、ホームミラーが見えにくいためワイパー機能を改善すること。

【会社】

特に問題あると考えていない。

(4) 安全確認のためのワンマンミラーが、仕切り戸のスモークガラスによって見えにくい車両があるので改善すること。

【会社】

スモークガラスを設置した車両はない。

(5) 駅ホームにおいて、照明の照度が足りず、ホームの安全確認が困難な駅があるので改善すること。

【会社】

必要な照度は確保されている。

4. 新幹線関係について

(1) 車両所において、所長権限により車両係でありながら技術系の業務を担当させる行為は、経験を無視した安全上極めて危険な行為である。技術係への登用を増やし、車両係に技術系の業務を行わせることは止めること。

【会社】

その様な考えはない。

(2) 入換運転は運転士の注意力によるところが大きい。そのため、添乗報告は到着後とすること。特に、入換運転時間が短くホーム状態の注視が必要な新大阪駅ホーム～引上線間、名古屋～名古屋車両所間、三島～着発線間、品川駅引上線～品川駅上下1番線間の添乗報告は中止すること。

【会社】

運転の取り扱いに支障のない早い時期に添乗報告をされたい。

(3) 新幹線乗務員のW行路（東京、新大阪または名古屋間を1日1往復、2日間行う行路）への前後の訓練指定は、体調を崩し安全上問題があるので止めること。

【会社】

勤務指定については就業規則に基づき適切に行っている。

(4) 未だにブレーキディスクの亀裂が発生している。それぞれ亀裂の実績を年度毎に明らかにすること。その原因が解明され、万全な対策を講じるまで、台車検査の検査周期を30万キロに戻すこと。

【会社】

その様な考えはない。

(5) 協力会社が台車調査と称して、ディスクボルトの探傷検査を実施し、台車調査後に台車交換が発生している。ディスクボルトの探傷検査による異常波形が起因していると考えられるが、年度毎の台車交換の実績と理由を明らかにすること。

【会社】

その様な考えはない。尚、台車の検査については適切に行っており問題はない。

(6) 平成20年4月からブレーキディスクの現車試験が開始され、平成22年7月現在においても搭載編成を変えながら継続した調査が行われている。現車試験の目的及び試験結果を明らかにすること。

【会社】

より良い技術を積極的に導入し、技術開発に取り組んでいることは当然のことである。

(7) 平成22年3月3日に発生した歯車箱破損事故（N2編成）を鑑み、走行中運転台で歯車箱状態等、台車内の異常を感知できる故障検知システムを新設すること。

【会社】

台車の安全確保については、今後とも必要な対応は行っていく。

(8) 運輸所5所統一の基本動作の徹底として、基本動作の見直しが8月1日から実施された。しかし、実務者である乗務員の意見は全く取り入れられていない。安全上、複雑化することは危険この上ないことであり、喚呼用語など簡素化する見直しを行うこと。

【会社】

今回見直した基本動作は特定の運輸所によらず、多くの事故対策を踏まえ改善した内容になっており、現時点で変更する考えはない。

(9) 交番検査を行う車両で、「技能の確認」と称したボルトを緩める等の仮設は、危険極まりない行為であり止めること。

【会社】

今後とも必要な技能の確認や訓練については実施していく。

(10) 臨機応変な対応を可能とするために、名古屋車両所にもN700系車両の車両部品を配置すること。

【会社】

必要な部品等は配置しているところである。

以 上